

домагатися поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. Це одна з причин того, що до їх професіоналізму і особових якостей пред'являються високі вимоги.

Концепція «управління за цілями» має значні переваги, а саме [2]: залучення керівників усіх рівнів до процесу розроблення цілей; стимулювання процесів зворотного зв'язку; поєднання завдань, що стоять перед кожним менеджером, із загальними цілями організації; підвищення ефективності роботи за рахунок того, що кожен керівник має чітке уявлення про свої цілі та цілі організації загалом; посилення мотивації до роботи і зацікавленість в досягненні запланованих цілей і завдань як результат особистої участі усіх керівників у розробленні та узгодженні цілей; удосконалення системи контролю та оцінювання роботи кожного працівника відповідно до отриманих результатів; покращення взаємовідносин між керівниками і підлеглими, оскільки система мотивує і тих і інших працювати на кінцеві результати; зменшення негативного впливу контролю на роботу працівників; створення необхідних умов для наставництва і навчання в процесі виконання погодженого круга завдань; досягнення стратегічних, а не лише поточних цілей підприємства.

За роки використання цієї системи виявилися і деякі обмеження ефективного застосування управління по цілях. Так, вона не приносить успіху на погано організованому підприємстві, де прийнято за правило "спускати" цілі зверху вниз, не залучаючи до їх постановки і узгодження керівників нижчестоящих рівнів. Її важко використати, якщо відсутня особиста мотивація і необхідна для управління інформація, а також при незадовільній організації контролю. Також може розглядатися як серйозна перешкода до його широкого використання і те, що в процесі реалізації цілей і завдань увага керівників і виконавців концентрується на досягненні поточних і короткострокових результатів, що нерідко призводить до забуття головного – стратегічних цілей розвитку організації. Щоб понизити дію цього чинника, оцінку отриманих результатів роблять з урахуванням їх впливу на показники оперативних, тактичних і стратегічних планів [3].

Концепція «управління за цілями» – це прогресивна модель управління, що дає змогу поєднати планування і контроль в сфері людських ресурсів; допомагає уникнути негативного впливу контролю на поведінку робітника, при цьому зусилля зосереджуються на зміні й підвищенні ефективності як окремого робітника, так і організації в цілому; посилити мотивацію до роботи усіх працівників та досягнути стратегічних, а не лише поточних цілей підприємства.

Література:

1. Друкер П. Практика менеджмента / Пер. с англ. – М.: ИД Вильямс, 2007. – 400 с.
2. Музиченко–Козловський А.В. Управління за цілями як інноваційна модель розвитку підприємства / Музиченко–Козловський А.В. // Формування ринкової економіки України. – 2011. – С. 109–113
3. Осовська Г.В. Основи менеджменту: навчальний посібник / Осовська Г.В., Осовський О.А. – К.: Кондор, 2006. – 664 с.
4. Стан та тенденції розвитку ринку праці управлінського персоналу Одеської області [Електронний ресурс] / Б.В.Буркинський, С.В. Філіппова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2011. – № 1 (1). – С. 7-10. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2011/n1.html>

МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

к.е.н., доцент О.І. Продіус,

Ю.П. Клишкань

Одеський національний політехнічний університет

В умовах ринкової економіки, жорсткої конкуренції та нестабільності проблема підвищення якості управління персоналом та менеджмент людських ресурсів стає однією з найбільш важливих для виживання підприємства в існуючих реаліях ведення бізнесу. Таким чином, дослідження ролі людського фактору в управлінні, аналіз кадрової політики, а також стилю, методів управління і ролі лідерства на конкретному підприємстві є досить актуальним і вимагає свого розгляду.

Вагомий внесок у дослідження основних питань науки управління персоналом внесли розробки багатьох учених, у тому числі Т.Базарова, Н. Волгіна, Б. Генкіна, Р. Гетгарда, А. Ерошіна, Б.

Єршоміна, Д. Іванцевичі, В. Ігнатова, О. Кібанова, А. Лобанова, Є. Маслова, Ю. Одегова, А. Турчинова та багатьох інших. Разом з тим вивчення та аналіз опублікованих за данною проблемою робіт показали, що існує необхідність подальшого розвитку аспектів управління людськими ресурсами на підприємстві в контексті менеджменту людських ресурсів підприємства.

Менеджмент людських ресурсів в українській практиці довгий час був відсутній, хоча в кожній організації існувала підсистема управління персоналом (відділ кадрів), в обов'язки, якої входили прийом і звільнення працівників, навчання і перепідготовка кадрів і т.д. Але відділи кадрів, як правило, мали низький організаційний статус та були структурно роз'єднані з іншими підрозділами, які виконували функції управління кадрами (відділ праці та заробітної плати, юридичний відділ та ін.) І, як наслідок, він не був ні методичним, ні інформаційним, ні координуючим центром кадрової роботи організації. Управління персоналом повинно все менше ґрунтуватися на адміністративних методах і все більшою мірою орієнтуватися на усвідомлену кадрову політику, що базується на новітніх наукових знаннях та ефективній технології в галузі управління людськими ресурсами, методах формування та управління трудовим колективом, освоєння інноваційних технологій роботи з кадрами [1; 2].

Людськими ресурсами організації називають сукупність усіх працівників, які приймають участь у діяльності організації, тобто не тільки зайнятих повний (не повний) робочий день, а й тих, хто працюють у центральному офісі організації, її філіях чи на дому [3]. Управління людськими ресурсами – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і спеціалістів підрозділів системи управління, яка включає розробку концепції, стратегій кадрової політики, принципів і методів управління людськими ресурсами. Концепція управління людськими ресурсами – це система теоретично–методологічних поглядів на розуміння та визначення суті, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно–практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організації. Вона конкретизується через кадрову політику.

Менеджмент людських ресурсів як цілісна система виконує такі функції: організаційну – планування потреб і джерел комплектування персоналу; соціально–економічну – забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закріплення і використання персоналу; відтворювальну – забезпечення розвитку персоналу.

Планування людських ресурсів є дуже важливим етапом та має позитивний вплив на результати організації:

1. Оптимізація роботи персоналу, тобто нормування праці, тайм–менеджмент, оцінка роботи кожного працівника та команди, на основі робиться висновок щодо підвищення, зниження, переведення, звільнення.

2. Професійне навчання та розвиток, тобто підвищення кваліфікації працівників, завдяки чому реалізації бізнес–планів проходить із найменшими витратами.

3. Вдосконалення процесу відбору кандидатів фахівців дозволяє уникнути проблеми нестачі робочої сили.

4. Аналіз показників ефективного планування, що дає змогу виділити сильні та слабкі сторони організації.

5. Зменшення загальних витрат на робочу силу завдяки чіткої визначеності довгострокових цілей, що допомагає бути більш конкурентоспроможними.

Менеджмент людських ресурсів має відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю під час формування, стабілізації й використання персоналу. Симбіоз наявних людських ресурсів, кваліфікації і потенціалу співробітників зі стратегією і цілями компанії є основною метою менеджменту людських ресурсів.

Література:

1. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. / за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано–Франківськ, «Лілея НВ», – 2015. – 232 с.

2. Співак, В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6, Т.2. – С. 178–181.

3. Фіщук Н.Ю. Сучасні чинники мотивації праці в контексті теорії життєвого циклу організації / Н.Ю. Фіщук, Л.В. Поліщук, О.В. Поляруш // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія Економічні науки. – 2011. – №1. – С. 125 – 130.